

mgr Jan Grzyb¹

Przyjęty/Accepted/Принята: 03.02.2014;

Zrecenzowany/Reviewed/Рецензирована: 09.11.2014;

Opublikowany/Published/Опубликована: 31.03.2015;

Andragogika w służbie bezpieczeństwa państwa

Adult Teaching Strategies for National Safety

Андрогогика для безопасности государства

ABSTRAKT

Cel: Celem artykułu jest przedstawienie współczesnego postrzegania andragogiki i jej znaczenia w procesie harmonijnego rozwoju człowieka oraz próba znalezienia odpowiedzi na pytania o skuteczność procesu edukacyjnego – jakie stosować zasady kształcenia i metody nauczania, które zapewnią osiągnięcie sukcesu pedagogicznego przez dorosłych.

Wprowadzenie: Zapewnienie swoim obywatelom podstawowych warunków ochrony przed realnymi i potencjalnymi zagrożeniami związanymi z występowaniem klęsk żywiołowych oraz innych niebezpieczeństw powodowanych siłami natury lub działalnością człowieka, a także wynikających z działań zbrojnych jest jedną z kluczowych funkcji współczesnego państwa. Zagwarantowanie bezpieczeństwa człowiekowi na poziomie lokalnym, państwowym i międzynarodowym staje się kluczowym wyzwaniem filozoficznym i edukacyjnym w XXI wieku. Wyzwania, przed którymi stanął świat, dotyczą wszystkich dziedzin życia, w tym także edukacji. W artykule ukazano istotę i zastosowanie andragogiki jako nauki pedagogicznej, zajmującej się badaniem zagadnień kształcenia, samokształcenia i wychowywania dorosłych, zajmującej się człowiekiem dorosłym, pragnącym sprostać nowym wymaganiom w warunkach coraz szybciej zmieniającej się rzeczywistości.

Metodologia: Na podstawie literatury przedmiotu opisano w artykule zasady i metody kształcenia, rozumiane jako naukowo opracowane sposoby przekazywania wiedzy uczestnikom szkolenia w celu wyposażenia ich w wiadomości, umiejętności i nawyki. Przedstawiono zalety stosowania metod problemowych z uwagi na to, że wymagają od uczestnika aktywności i zaangażowania, pozwalając jednocześnie na zdobywanie dodatkowych umiejętności, takich jak skuteczne komunikowanie się, współpraca w grupie, podejmowanie decyzji, rozwiązywanie konfliktów. W artykule przedstawiono także style uczenia się dorosłych: akomodacyjny, dywergencyjny, konwergencyjny i asymilacyjny.

Wnioski: Znajomość podstaw andragogiki jest niezwykle istotna w procesie szkolenia osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo państwa, wykonywanie zadań obronnych, przygotowanie elementów systemu obronnego państwa do działania podczas podwyższonej gotowości obronnej w czasie pokoju i podczas wojny. Profesjonalne i skuteczne działanie człowieka zależy od posiadanych przez niego różnorodnych kompetencji (wiedzy, umiejętności, postaw), które powinny mieć charakter dynamiczny, a więc być ciągle rozwijane i doskonalone.

Słowa kluczowe: andragogika, pedagogika, oświata dorosłych, edukacja dla bezpieczeństwa, metody nauczania, kompetencje, bezpieczeństwo państwa

Typ artykułu: artykuł przeglądowy

ABSTRACT

Aim: The purpose of this article is to present adult teaching strategies in the contemporary world and their impact on the harmonic development process of humans. Additionally, the author will attempt to address questions of effectiveness in the learning process, i.e. what teaching methods should be employed to achieve educational success by adults.

Introduction: One of the key functions of a contemporary state is the provision of fundamental protection from real and potential threats associated with natural or man-made disasters, including consequences of military action. Safeguarding

¹ Mazurski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Ełku; modn-doradca@wp.pl / Mazury Teacher Training Center in Elk, Poland;

individuals at the local, national and international level becomes a philosophical and educational challenge of the XXI century. The challenges faced by today's world impact on every aspect of our lives, including education. The article has identified adult teaching strategies as a pedagogic science encompassing research of learning issues, self-learning and educational development of adults who aspire to meet the demands of a fast changing world.

Methodology: Based on literature dealing with the topic, the article describes principles and teaching methods, which are considered to be scientifically formulated methods of conveying educational knowledge to participants in order to equip them with information, skills and customs. The article highlights benefits of problem solving approaches in learning where participants are actively engaged in the learning experience and acquire additional skills such as: effective communication, group interaction, decision making and problem solving. Additionally, the article identifies adult learning styles including: accommodation, divergence, convergence and assimilation.

Conclusions: The knowledge of adult teaching strategies is extremely important during training of staff responsible for: national security, those who perform defence tasks and those engaged with preparation of the national defence system for effective functioning during peace time alert state of readiness as well as war. Professional and effective performance of humans depends on how well they are equipped with a range of competencies such as: knowledge, skill and behaviour. All of these are characterised by dynamic features, hence, they need to be developed and improved.

Keywords: adult teaching strategies, pedagogic, adult education, education for safety, competencies, national security

Type of article: review article

АННОТАЦИЯ

Цель: Целью статьи является представление современного восприятия андрагогики и её значения в процессе гармоничного развития человека. Автор пытается также найти ответы на вопросы о эффективности образовательного процесса: какие принципы образования и методы обучения позволяют достичь педагогического успеха в образовании взрослых.

Введение: Обеспечение своих граждан основными условиями защиты от реальных и потенциальных угроз, связанных со стихийными бедствиями, а также другими опасностями, вызванными природными силами или деятельностью человека, а также возникающими в результате военных действий, является одной из важнейших функций современного государства. Гарантия безопасности человека на местном, государственном и международном уровнях становится ключевой философско-образовательной задачей XXI века. Проблемы, с которыми столкнулся мир, касаются всех областей жизни, в том числе и образования. В статье показана суть и применение андрагогики как педагогической науки, занимающейся изучением вопросов образования, самообразования и воспитания взрослых, занимающейся взрослым человеком, желающим справиться с новыми требованиями в условиях быстро меняющейся действительности.

Методология: На основе литературы предмета в статье были описаны принципы и методы образования, которые воспринимаются как научно разработанные способы передачи знаний участникам обучения с целью предоставления им информации, умений и навыков. Представлены преимущества применения проблемных методов, связанные с требованием от участника активности и заинтересованности, позволяя одновременно приобретать дополнительные навыки, такие как эффективное общение, работа в группе, принятие решений и развязывание конфликтов. В статье представлены также стили обучения взрослых: аккомодационный, дивергенционный, конвергенционный и стиль ассимиляции.

Выводы: Знание основ андрагогики очень важно в процессе обучения лиц, ответственных за национальную безопасность, выполнение защитных задач, подготовки элементов системы защиты государства во время повышенной готовности, в мирное время и военный период. Профессиональная и эффективная деятельность человека зависит от его разнообразных компетенции (знаний, умений, отношений), которые должны быть динамическими, то есть постоянно развиваться и совершенствоваться.

Ключевые слова: андрагогика, педагогика, образование взрослых, образование для безопасности, методы обучения, компетенции, безопасность государства

Вид статьи: обзорная статья

1. Wprowadzenie

Czas, w którym żyjemy, to czas wielkich przemian i transformacji, których istotę i charakter należy rozpastrywać zarówno w perspektywie lokalnej, regionalnej, ogólnokrajowej, jak i globalnej. Jest to również okres

powstawania nowych filozofii świata, ogromnego rozwoju nauki i techniki, rozpadu wielu dotychczasowych formacji politycznych, gospodarczych i społecznych, czas tworzenia nowych struktur i układów, wzajemnie ze sobą powiązanych i przenikających się. Wielostronny

rozwój człowieka jest przedmiotem szczególnej troski i zainteresowania zarówno teoretyków, jak i praktyków oświatowych. Jest on uznawany za priorytet dla nowoczesnych systemów edukacyjnych, formułowanych celów i zadań oświatowych. Jest także uważany za warunek zachowania ładu w cywilizacyjnym zamęcie. Wyzwania, przed którymi stanął świat, dotyczą wszystkich dziedzin życia, w tym także edukacji. W procesie rozwoju i kształtowania współczesnego człowieka znaczące miejsce zajmują rozważania związane z kształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Bezpieczeństwo należy od zarania dziejów do wartości najwyższej cenionych przez narody i jednostki. Jako pojęcie jest szeroko i różnorodnie definiowane. W sensie najogólniejszym oznacza zdolność do przeciwstawiania się, unikania, bądź też zapobiegania wszelkim zagrożeniom. Psychologia traktuje bezpieczeństwo w kategoriach potrzeby jako stan, w którym jednostka odczuwa chęć zaspokojenia jakiegoś braku, np. w zapewnieniu sobie warunków do życia, utrzymania gatunku. Współczesne pojęcie bezpieczeństwa jest szerokowymiarowe: obejmuje aspekty polityczne, wojskowe, gospodarcze i technologiczne, ekologiczne i społeczne. W praktyce bezpieczeństwo można rozumieć w ujęciu negatywnym jako brak zagrożeń lub w ujęciu pozytywnym jako pewność przetrwania i rozwoju z aktywną rolą człowieka w tym procesie identyfikowania i eliminowania zagrożeń. Bezpieczeństwo jest zatem wartością nadrzędną, stojącą ponad innymi wartościami, gdyż stanowi o pomyślności w ich realizacji, a bez poczucia bezpieczeństwa nie można osiągnąć istotnych dla jednostki i społeczeństwa celów niższego rzędu.

2. Współczesne postrzeganie edukacji

Edukacja (łac. *educatio* ‘wychowanie’) to ogół procesów, których celem jest zmienianie ludzi, przede wszystkim dzieci i młodzieży, stosownie do panujących w danym społeczeństwie ideałów i celów wychowawczych [1]. W innym ujęciu edukacja (łac. *educare* ‘wychowywać, kształcić’) to ogół oddziaływań międzygeneracyjnych, służących formowaniu całości kształtu zdolności życiowych człowieka (fizycznych, poznawczych, estetycznych, moralnych i religijnych), czyniących z niego istotę dojrzałą, świadomie realizującą się, „zadomowioną” w danej kulturze, zdolną do konstruktywnej krytyki i refleksyjnej afirmacji [2]. Można zatem przyjąć, że edukacja obejmuje ogół procesów kształceniowych, wychowawczych oraz szeroko rozumianą oświatę. Międzynarodowa Komisja do spraw Edukacji dla XXI wieku, tzw. Komisja Jacques’a Delorsa, sformułowała zadania współczesnej edukacji: „Edukacja powinna przekazywać masowo

i skutecznie coraz więcej wiedzy i umiejętności, które ewoluują, adekwatnych do kognitywnej cywilizacji, albowiem są one podstawą kompetencji jutra” [3]. Edukacja powinna uwzględniać cztery aspekty kształcenia:

- uczyć się, aby wiedzieć;
- uczyć się, aby działać;
- uczyć się, aby współpracować;
- uczyć się, aby być.

Edukacja, co jest zrozumiałe, zawsze w jakiejś mierze jest częścią określonego ładu i porządku społecznego czy politycznego, dlatego też, szczególnie w okresach przełomów czy kryzysów, czyni się ją współodpowiedzialną za dokonywanie zmian w filozofii życia społecznego, kształtowania nowej organizacji tego życia, poszukiwania nowych strategii i rozwiązań, kreowania innego, z reguły lepszego, jutra. Niezbędny jest toteż namysł nad jej koncepcją i formułą. Edukacja stała się bowiem bardzo ważnym źródłem rozumienia charakteru i tendencji rozwojowych nowoczesnej cywilizacji, a także stwarzania możliwości sterowania jej rozwojem. Szczególnie w krajach o ugruntowanych filarach demokracji edukacja postrzegana jest jako fundament, na którym opiera się ład ekonomiczny, społeczny i polityczny.

W literaturze przedmiotu szczególną uwagę zwraca całościowy sposób ujęcia procesów składających się na harmonijne i pełne kształtowanie „rozwiniętego” człowieka zaproponowany przez Z. Kwiecińskiego. Jego zdaniem edukacja powinna być traktowana jako „ogół wpływów na jednostki i grupy ludzkie, wpływów sprzyjających takiemu rozwojowi i wykorzystywaniu posiadanych możliwości, aby w maksymalnym stopniu stały się świadomymi twórczymi członkami wspólnoty społecznej, narodowej, kulturowej i globalnej. (...) Edukacja to ogół czynności prowadzenia drugiego człowieka i jego własnej aktywności w osiągnięciu pełnych i swoich dlań możliwości, jak też ogół wpływów i funkcji ustanawiających i regulujących osobowość człowieka i jego zachowanie, w relacji do innych ludzi i wobec świata” [1, s. 66]. W opinii autora złożoność problemów sprawia, że edukację winno się postrzegać jako sumę dziesięciu procesów składowych, nadających jej kształt „dziesięciościanu”. Jego elementami składowymi są:

1. globalizacja, w zakres treściowy której wchodzi świat, jego podziały, problemy globalne, zagrożenia ewentualnymi wojnami czy zagrożenia wynikające z degradacji środowiska naturalnego;
2. etatyżacja – chodzi tu przede wszystkim o państwo, jego suwerenność, ustroj, miejsce w systemie światowym;
3. nacjonalizacja, kategoria związana nieodłącznie z narodem, jego tradycją, tożsamością, odrębnością kulturową;

4. kolektywizacja (socjalizacja wtórna), której celem, zdaniem autora, jest więź i interes klasowy, solidarność z ludźmi o podobnych pozycjach i położeniu, kształtowanie przekonań o szczególnym miejscu i misji własnej klasy;
5. polityzacja, biurokratyzacja, profesjonalizacja, to przede wszystkim organizacje i instytucje, ale także takie procesy jak: wychowanie do podziału pracy, racjonalności i dyscypliny w społeczeństwie organizacyjnym i zinstytucjonalizowanym, kształcenie do pracy i zawodu;
6. socjalizacja (uspołecznienie pierwotne), w której autor podkreśla znaczenie oddziaływania rodziny, grupy rówieśniczej, społeczności lokalnej oraz wrastanie w zastane normy;
7. inkulturyzacja i personalizacja, tworzenie osobowości kulturowej i społecznej istoty ludzkiej jako rezultatu wrastania w kulturę i autonomicznych wyborów wartości;
8. wychowanie i jurydyfikacja, których celem jest wdrażanie do realizowania i akceptowania ról i czynności obywatelskich, kształtowanie świadomości prawnej;
9. kształcenie i humanizacja, procesy związane z kształtowaniem osoby ludzkiej, wiedzy, światopoglądu, umiejętności, nawyków, kompetencji;
10. hominizacja, w skład której wchodzi przede wszystkim kształtowanie cech gatunkowych człowieka, wychowanie zdrowotne, higieniczne, seksualne oraz zasada unikania kary i maksymalizacja przyjemności, kształtowanie i kanalizacja potrzeb pierwotnych [4, s. 13–14].

Edukacja jest dziś coraz częściej utożsamiana ze świadomym procesem autorozwoju człowieka i dlatego „przestaje być prawdą, że człowiek uczy się jedynie w szkole, sytuacje wychowawcze ulegają zwielokrotnieniu i proces edukacyjny w coraz silniejszym stopniu staje się autokreacją” [5, s. 141].

3. Istota andragogiki

Edukacja osób dorosłych jest od wielu lat przedmiotem zainteresowań badaczy reprezentujących różne dziedziny nauki: psychologię, socjologię i pedagogikę. Według L. Turosa edukację dorosłych rozumie się jako „proces zewnętrzny oddziaływania na rozwijającą się jednostkę, celem jej ukształtowania zgodnie ze społecznie wyobrażonym jej dobrem indywidualnym oraz interesem społeczeństwa czy jego określonych struktur (wspólnot, grup celowych, instytucji), których jest ona członkiem. Celem jest umożliwienie jednostce lepszego funkcjonowania w poszczególnych rolach społecznych, służące indywidualnemu awansowi” [6, s. 22]. Zdaniem

K. Symeli kształcenie przez całe życie to „proces ciągłego doskonalenia zasobu wykształcenia i kwalifikacji oraz ciągłej adaptacji intelektualnej, psychicznej i profesjonalnej do przyspieszonego rytmu zmienności, który jest znamiem współczesnej cywilizacji” [7]. Termin kształcenie ustawiczne używany jest często zamiennie z pojęciami: edukacja permanentna, edukacja całożyciowa, edukacja ustawiczna, edukacja dorosłych, kształcenie ciągłe, oświata ustawiczna, uczenie się przez całe życie. Kształcenia ustawiczne można rozumieć jako nie tylko kształcenie w szkołach dla dorosłych, lecz także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych. Kształcenie ustawiczne umożliwia więc rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach poprzez edukację formalną (kształcenie w szkołach, placówkach kształcenia zawodowego, uczelniach i placówkach kształcenia dorosłych) oraz edukację nieformalną (samokształcenie, kształcenie w pracy, organizacji itp.). W literaturze przedmiotu możemy spotkać także termin „kształcenie incydentalne” oznaczający trwający przez całe życie niezorganizowany i niesystematyczny proces nabywania przez człowieka wiadomości, sprawności, przekonań i postaw, na podstawie codziennego doświadczenia oraz wpływów wychowawczych otoczenia. Kształcenie incydentalne ma zatem za zadanie umożliwić lepsze poznanie otaczającego świata przy braku jakichkolwiek ram postępowania i realizacji procesu uczenia się. Realizacja idei kształcenia ustawicznego, w której oddziaływania edukacyjne koncentrują się na człowieku dorosłym, wymaga solidnego fundamentu – naukowych podstaw teoretycznych.

Andragogika to subdyscyplina pedagogiki zajmująca się problematyką kształcenia dorosłych. Wzmianki o edukacji dorosłych można znaleźć w dialogach Sokratesa, w słynnym dziele Platona pod tytułem „Rzeczypospolita”, w którym zostały ukazane wczesne koncepcje edukacji osób dorosłych wraz z możliwością kształcenia najzdolniejszych do trzydziestego piątego roku życia. Andragogika (gr. *anēr*, dop. *andrōs* ‘mężczyzna’, *agō* ‘prowadzę’) w dosłownym tłumaczeniu oznacza „prowadzenie człowieka dorosłego”. Nie można jednak traktować tego tłumaczenia zbyt dosłownie, gdyż nie pozwala ono zrozumieć współczesnego znaczenia tego pojęcia. Andragogika jest jedną z nauk pedagogicznych zajmujących się badaniem zagadnień kształcenia, samokształcenia i wychowywania młodzieży pracującej i dorosłych, zajmuje się człowiekiem dorosłym pragnącym sprostać nowym wymaganiom w warunkach coraz szybciej zmieniającej się rzeczywistości. M. Marczuk proponuje, by traktować andragogikę jako „ogólną teorię procesów edukacyjnych ludzi dorosłych, procesów

przebiegających w różnych formach aktywności oświatowej i kulturalnej – w edukacji szkolnej dorosłych na różnych jej szczeblach, od szkoły podstawowej do szkoły wyższej dla pracujących, w pozaszkolnej edukacji zawodowej dorosłych, mającej na celu głównie doskonalenie i modernizację kwalifikacji, w pozaszkolnej ogólnokształcącej edukacji dorosłych, związanej przeważnie z osobistymi, indywidualnymi potrzebami i zainteresowaniami, a także w różnych edukacyjnych przejawach uczestnictwa w kulturze” [8, s. 69]. Andragogika uwzględnia specyficzne właściwości człowieka dorosłego: jego doświadczenia zawodowe, społeczne i umysłowe, możliwości percepcyjne i rozwoju, jego osobową autonomię i tendencje samowychowawcze. Z tych względów andragogika korzysta z dorobku naukowego tych wszystkich nauk filozoficznych, społecznych i przyrodniczych, które pozwalają rozumieć sytuację społeczno-kulturalną, biologiczną i ekonomiczną człowieka dorosłego. Można przyjąć, że andragogika bada i opisuje wszelkie aspekty aktywności edukacyjnej ludzi dorosłych, w skład której wchodzi zarówno wychowanie, jak i kształcenie. Bada proces wychowania ludzi dorosłych przede wszystkim z punktu widzenia znaczenia tego procesu dla przygotowania ich do pracy, nauki i pełnego życia w społeczeństwie. Celami andragogiki, jako nauki, są:

- badania procesów edukacyjnych;
 - uogólnienie badań;
 - formułowanie wniosków;
 - wprowadzanie ich do praktyki edukacyjnej.
- Należy mieć na uwadze, iż cele te dotyczą kształcenia dorosłych, czyli:
- rozwoju harmonicznego pełnej osobowości;
 - upowszechnienia wiedzy ogólnej w edukacji dorosłych;
 - umożliwiania dorosłym osobom przekwalifikowanie się, zdobycie nowych wiadomości, nowych kompetencji zawodowych oraz osiągnięcie rozwoju zawodowego [9].

Rola andragogiki polega więc głównie na optymalizacji procesów oświaty dorosłych, tworzeniu teoretycznych i metodycznych jej podstaw oraz wyjaśnianiu i poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie, jak powinny być one organizowane.

Andragogika odpowiada na pytania, jakim może być człowiek dorosły, jaki poziom sprawności i rozwoju może osiągnąć w warunkach optymalnej edukacji, z uwzględnieniem jego aktywnej postawy w procesie kształcenia. W pracy edukacyjnej z dorosłymi można wyróżnić trzy różniące się jakościowo modele pracy: technologiczny, humanistyczny i krytyczny.

Model technologiczny charakteryzuje się tym, że źródłem treści kształcenia jest wiedza wyrażona

w postaci praw, twierdzeń i teorii naukowych. Dla wszystkich zjawisk można określić związki przyczynowo-skutkowe. Należy dążyć do matematycznego pomiaru rzeczywistości. Specjalizacja jest gwarancją postępu, zaś natura ma służyć ludzkim interesom. Wiedza i kwalifikacje utożsamiane są z technicznymi umiejętnościami, realizują cele i założenia edukacji zawodowej. Andragog reprezentujący technologiczny model pracy edukacyjnej przekazuje dorosłym gotową wiedzę oraz kształci umiejętności przydatne w ich pracy zawodowej. Istotne jest formalne przekazanie treści kształcenia, mniejszą uwagę zwraca się na aktywizację uczestników podczas zajęć, odwoływanie się do opinii i doświadczeń uczestników procesu kształcenia. Zadania i ćwiczenia do wykonania są zazwyczaj jednakowe dla wszystkich, obowiązuje ten sam rytm pracy podczas zajęć. Rezultaty kształcenia ocenia się po umiejętności odtworzenia wiedzy nabytej w trakcie nauki. Taki model kształcenia (występujący powszechnie w edukacji formalnej) spełnia także funkcje kompensacyjne w przypadku deficytów wiedzy u słuchaczy rozpoczynających dalszy etap kształcenia. W praktyce zawodowej technologiczny model edukacji dorosłych najczęściej reprezentowany jest przez specjalistyczne szkolenia, ściśle związane z wykonywaniem pracy na konkretnym stanowisku. W treściach tych szkoleń występują niejednokrotnie elementy z dziedziny motywacji do pracy, utożsamiania się z zakładem pracy, zarządzania personelem (zwłaszcza w przypadku kadry kierowniczej). Ważnym elementem procesu kształcenia jest formułowanie celów w postaci operacyjnej oraz stosowanie narzędzi ewaluacyjnych w celu pomiaru efektów kształcenia. Model technologiczny jest charakterystyczny dla kształcenia zawodowego, spełniającego kluczową rolę w społeczeństwie przemysłowym. Wiedza i umiejętności są towarem o określonej wartości, zaś proces edukacyjny podlega kalkulacji pod kątem zysków i strat oraz upodabnia się do reguł zarządzania w zakładzie produkcyjnym [9].

Humanistyczny model pracy edukacyjnej zawiera wizję świadomych i racjonalnie myślących uczestników procesu nauczania/uczenia się, ukierunkowanych nie tylko na poznawanie wiedzy, lecz także na działanie w celu dostosowania własnych kompetencji do potrzeb zmieniającej się rzeczywistości. Człowiek i jego potrzeby edukacyjne są najważniejsze, mają zasadniczy wpływ na opracowywanie programów kształcenia. Istotnym elementem pracy edukacyjnej jest odwoływanie się do doświadczeń dorosłych jako źródła wiedzy. Prowadzący staje się bardziej doradcą i mentorem niż nauczycielem, specjalistą od metod nauczania, skupia się na organizacji środowiska dydaktycznego w taki sposób, aby najpełniej wykorzystał potencjał uczestników zajęć.

Model krytyczny proponuje edukację ukierunkowaną na podnoszenie jakości życia, zwłaszcza środowisk defaworyzowanych. Najważniejsza jest transformacja świadomości dorosłych, aby pobudzić ich do działania w celu zmiany dotychczasowego życia.

4. Zasady i metody kształcenia dorosłych

O skuteczności kształcenia decyduje szereg czynników, m.in. motywacja uczących się, kompetencje nauczycieli (trenerów, instruktorów, dowódców), atrakcyjność zajęć, wykorzystanie nowoczesnych środków dydaktycznych oraz zasad kształcenia. Pod pojęciem „zasady kształcenia” możemy rozumieć reguły, normy postępowania uznane za obowiązujące w celu osiągnięcia założonych rezultatów w procesie kształcenia. Należy dodatkowo mieć na uwadze, że osoba dorosła samodzielnie kieruje procesem uczenia się, ma doświadczenie zawodowe, odczuwa potrzebę uczenia się, jest zorientowana na problem uczenia się oraz ma motywację do nauki.

Zasada pogłębkości wskazuje na konieczność zdobywania wiedzy o rzeczywistości przez bezpośrednie poznanie rzeczy i zjawisk, wyobrażeń i procesów lub przez zetknięcie ich z pomocnymi nawykami takimi jak: obrazy, modele, tabele itp. Stosowanie tej zasady w procesie kształcenia będzie tym skuteczniejsze, im bardziej poznawanie tej problematyki za pomocą zmysłów będzie powiązane z jednoczesnym myśleniem i działaniem.

Zasada systematyczności została wyprowadzona z analizy procesu kształcenia i powinna być stosowana zarówno przez ucznia w procesie uczenia się, jak i przez nauczycieli przy kierowaniu pracy uczniów. Uczący się powinien systematycznie przyswajać wiadomości i umiejętności oraz systematycznie je utrzymywać, zaś nauczyciel powinien przekazywać materiał we właściwej kolejności, nawiązywać do materiału już opanowanego, wdrażać uczących się do wysiłku, systematycznie kontrolować ich pracę i uzyskiwać informacje zwrotne o efektach kształcenia. Zgodnie z tą zasadą poznawaną rzeczywistość należy traktować jako pewną uporządkowaną całość złożoną z różnorodnych elementów pozostających w stosunku do siebie w różnych związkach i zależnościach.

Zasada łączenia teorii z praktyką nakazuje nauczycielom tak prowadzić zajęcia dydaktyczne, aby uczący się widzieli użyteczność przyswajanej przez nich wiedzy i umiejętności, by odczuwali sens uczenia się. Zatem istotą tej zasady jest harmonijne wiązanie ze sobą wiedzy teoretycznej z praktyką życia codziennego. Umiejętne stosowanie tej zasady prowadzi do operatywności wiedzy (praktycznego jej wykorzystania) oraz

jej weryfikacji pod kątem przydatności w życiu. Zasada ta wpływa ponadto motywująco na proces nauczania/uczenia się, kształtuje odpowiedni stosunek do pracy, wpływa na rozwój wielu innych cech osobowości pożądanых z punktu widzenia pracy zawodowej [10].

Zasada indywidualizacji i zespołowości kieruje uwagę na indywidualne możliwości kształcących się, a w związku z tym problemem wymaga i jednocześnie podkreśla też znaczenie zespołowości w nauczaniu. Wynik pracy w zespole posiada wysoką wartość dydaktyczną. Może to być praca, przy której każdy z członków wykonuje inne czynności, wówczas staje się istotne współdziałanie i współpraca poszczególnych członków w celu wykonania zadań. Prace zespołowe wiążą się bardzo ściśle z indywidualizowaniem, bowiem stosownie do rozmaitych czynności musi nastąpić wybór ich indywidualnego wykonawcy, a niezależnie od różnic indywidualnych wszyscy powinni umieć sprawnie działać. Proces kształcenia powinien rozwijać współdziałanie uczniów, dzięki czemu w przyszłości staną się oni pełnowartościowymi jednostkami spełniającymi i potrafiącymi realizować swoje indywidualne cele bez szkody dla społeczeństwa. Jednocześnie powinien również służyć rozwojowi indywidualnych zdolności i zainteresowań uczniów. Zgodnie z tą zasadą nauczyciel musi dostrzegać poszczególnych uczniów, zarówno tych bardziej zdolnych, jak również tych mniej zdolnych. W stosunku do każdego z nich powinien stosować indywidualne podejście oparte na zasadzie dostosowania zadań do możliwości uczących się.

Zasada przystępności (stopniowania trudności) kładzie nacisk na konieczność dostosowania treści i metod kształcenia do poziomu umysłowego uczących się. Skuteczność stosowania tej zasady uzależniona jest od możliwości intelektualnych uczniów, wpływających bezpośrednio na rozumienie i przyswajanie treści, a następnie ich przekształcanie w umiejętności i nawyki. W tym celu niezbędna okazuje się znajomość uzdolnień, zainteresowań, umiejętności samodzielnego myślenia, zdolności wyobrażeniowych i pamięciowych, a także motywacji do uczenia się i aspiracji edukacyjnych. Do najważniejszych reguł odnoszących się do zasady przystępności należy zaliczyć:

- realizację treści rozpoczynać od tego, co jest uczniom znane, bliższe od tego, co jest nieznanie;
- przechodzenie w procesie kształcenia od tego, co jest dla uczniów łatwiejsze, do tego, co jest trudniejsze;
- w procesie nauczania/uczenia się uwzględnianie różnic w tempie pracy i stopniu zaawansowania poszczególnych uczniów;
- w procesie kształcenia branie pod uwagę poziomu całej klasy i nie przeciążanie uczniów nadmiarem zadań [11].

Stosowanie w nauczaniu zasady przystępności, przechodzenia od tego, co łatwiejsze, do tego, co trudniejsze, jest warunkiem koniecznym w procesie kształcenia. Stawianie uczniom zbyt wysokich wymagań, którym nie można sprostać, zniechęca ich do dalszej pracy, obniża pozytywną motywację uczenia się. Stosowanie zbyt niskich wymagań wpływa natomiast demobilizująco i nie zachęca do autorozwoju uczących się.

Zasada aktywności (świadomego i aktywnego uczestnictwa) polega na wyzwoleniu u uczących się świadomej aktywności i czynnego zaangażowania się w proces kształcenia. Główną rolą nauczyciela powinno być kierowanie procesem uczenia się ucznia. Uczestnik procesu dydaktycznego musi niejako utożsamić się z celem, który ma być osiągnięty, czuć wewnętrzną potrzebę osiągnięcia przedmiotowego celu.

Zasada ustawicznego kształcenia w swej istocie kładzie nacisk na konieczność ciągłego dokształcania się oraz umiejętności samodzielnego zdobywania wiedzy i umiejętności (samokształcenia). W warunkach postępu cywilizacyjnego istnieje potrzeba aktualizacji nabytej wiedzy, systematycznego podnoszenia posiadanych kwalifikacji oraz zdobywania nowych.

Zasada wykorzystywania doświadczenia osób dorosłych bazuje na różnorodnych i bogatych doświadczeniach osób uczących się, wykorzystując ich pozytywny i negatywny charakter. Doświadczenia pozytywne wyniesione z poprzednich etapów kształcenia, doskonalenia lub samokształcenia pozwalają lepiej przyswoić i zrozumieć treści nauczania, szybciej je opanować. Doświadczenia negatywne utrudniają realizację procesu nauczania, stanowią istotną przeszkodę w nabywaniu wiedzy, kształtowaniu umiejętności i postaw, stanowią wyzwanie dydaktyczne dla nauczyciela.

W zależności od cech wrodzonych i życiowych doświadczeń osób uczących się, a także wpływu środowiska, w którym te osoby funkcjonują, posiadają one różne zdolności i preferują odmienne sposoby zdobywania wiedzy (posiadają indywidualny styl uczenia się). W literaturze przedmiotu poświęconej edukacji osób dorosłych można napotkać różne klasyfikacje stylów uczenia się. W artykule przedstawiono style: akomodacyjny, dywergencyjny, konwergencyjny i asymilacyjny [12].

Styl akomodacyjny preferują osoby zainteresowane wykorzystaniem zdobywanej wiedzy w praktyce. Najlepiej uczą się, gdy dostrzegają praktyczne zalety wprowadzanych treści kształcenia, mogą wypróbować nowe rozwiązania, mają możliwość dyskusji z nauczycielem i uzyskiwania odpowiedzi na pytania. Dla takich osób należy w programie szkolenia przygotowywać ćwiczenia z instrukcjami wykonania oraz materiały

zawierające odniesienia do praktyki, doskonalić konkretne umiejętności bez zbędnych wstępów i opisów, opierać nowy materiał o przykłady konkretnych problemów.

Styl dywergencyjny przeznaczony jest dla osób, które badają problem, stawiają logiczne pytania, przywiązują wagę do uporządkowania (stopniowo i racjonalnie) wszystkich założeń, zasad i reguł. Najlepiej uczą się, gdy mogą wykorzystać swój potencjał intelektualny, analizować problemy i znajdować logiczne rozwiązania. Programy szkoleń uwzględniające taki styl uczenia się uczestników zawierają wprowadzanie nowych koncepcji i dyskusje nad nimi, poszerzanie wiedzy, dokładne wyjaśnianie nowych partii materiału nauczania, ćwiczenia zawierające szczegółowe instrukcje ich wykonania, gotowość nauczyciela do teoretycznych dyskusji i rozważań.

Styl konwergencyjny preferują osoby lubiące nowe możliwości i nowe doświadczenia. Osoby te wykazują aktywność podczas zajęć, są otwarte i chłonne nowej wiedzy. Najlepiej uczą się, gdy mogą wykazać się przed innymi, wykonywać ćwiczenia i eksperymenty, podejmują się różnorodnych i ciekawych doświadczeń. W procesie kształcenia dla takich osób należy zakładać elastyczność planu szkolenia i możliwe zmiany kolejności wprowadzanych partii materiału, przygotowywać atrakcyjne graficznie materiały szkoleniowe zawierające proste sposoby wykonywania zadań. Nauczyciel powinien być otwarty na możliwe inicjatywy uczestników i możliwe zmiany w przebiegu szkolenia.

Styl asymilacyjny osoby uczące się w ten sposób lubią myśleć, analizować, obserwować i wyrabiać własny pogląd o rzeczywistości, której się uczą. Najlepiej uczą się, gdy dokonują samodzielnie analizy nowych treści, nie są poddawane presji terminów, mają czas na powtarzanie przerobionego materiału. Prowadzący zajęcia powinien przewidzieć dodatkowe momenty na dyskusję, być przygotowanym na odmienne wnioski niż oczekiwane, przygotować dla uczestników dodatkowe materiały do samodzielnego pogłębiania tematu zajęć. W procesie edukacji dorosłych istotne jest w celu uzyskania wysokiej efektywności, aby stosować różnorodne metody nauczania i uwzględniać różne style uczenia się uczestników, rozbudzać ich zainteresowania oraz ukazywać zastosowanie nabywanej wiedzy w praktyce.

Bardzo ważnym elementem w kształceniu osób dorosłych jest motywowanie i zachęcanie uczestników do aktywnego udziału w procesie nauczania/uczenia się. W tym celu prowadzący powinien:

- skupiać uwagę uczestników zajęć;
- wzmacniać ich poczucie wartości;

- opierać się na ich doświadczeniach i przeżyciach;
- nie krytykować wypowiedzi (choćby były obciążone błędem), lecz wykorzystywać je umiejętnie w celu podania prawidłowej odpowiedzi czy rozwiązania problemu;
- stosować zespołowe formy pracy w celu wypracowania wspólnych wniosków;
- podkreślać współodpowiedzialność uczestników za proces nauczania/uczenia się;
- stworzyć odpowiedni klimat w procesie kształcenia (wzajemny szacunek, współpracę, zaufanie).

W celu osiągnięcia wysokiej efektywności w procesie kształcenia dorosłych należy przestrzegać następujących reguł:

- zanim dorośli zaczną się uczyć, muszą wiedzieć, dlaczego mają się uczyć (uświadomienie celu);
- stopień samowiedzy jest zależny od poziomu gotowości do samokształcenia;
- uprzednie doświadczenie dorosłych jest cennym źródłem uczenia się;
- dorośli zazwyczaj wykazują potrzebę uczenia się, jeżeli doświadczą sytuacji problemowej;
- edukacja jest dla dorosłych procesem rozwijania i zwiększania poziomu kompetencji umożliwiających osiągnięcie rozwoju osobistego i zawodowego;
- motywacja edukacyjna jest bardziej wewnętrzna niż zewnętrzna [13].

W procesie kształcenia istotną rolę odgrywają metody (gr. *methodos* ‘droga, sposób postępowania’) rozumiane jako:

- świadomie i konsekwentnie stosowane sposoby postępowania dla osiągnięcia określonego celu;
- sposoby naukowego badania rzeczy, zjawisk i przedstawiania wyników tych badań [14].

Pojęcie metody można także rozumieć jako naukowo opracowany sposób przekazywania wiedzy szkolonym w celu wyposażenia ich w wiadomości, wyrobienia umiejętności i nawyków. Metody szkolenia charakteryzują sposób postępowania nauczyciela z uczniem, odpowiadają na pytanie: jak uczyć? [14]. W literaturze przedmiotu funkcjonuje różnorodność klasyfikacji metod nauczania. Poniżej przedstawiono systematykę metod stosowanych w Siłach Zbrojnych RP opracowaną przez J. Wołęjszo [15]:

1. podające:
 - informacja, wykład informacyjny, opis, opowiadanie, wyjaśnienie, praca z książką;
2. pogładowe:
 - pokaz przedmiotów, pokaz działania, pokaz obrazów;
3. praktyczne:
 - ćwiczenia sensoryczne, ćwiczenia motoryczne, instruowanie;

4. problemowe:

- pogadanka, klasyczna metoda problemowa, wykład problemowy, wykład konwersatoryjny, grupa metod aktywizujących (metoda sytuacyjna, metoda przypadków, metoda inscenizacji, metoda gier decyzyjnych, seminarium, konwersatorium, repetytorium, dyskusja: związana z wykładem, okrągłego stołu, wielokrotna, panelowa, burza mózgów, metaplan).

Współcześnie za niezwykle skuteczne uważa się stosowanie metod problemowych z uwagi na to, że wymagają od uczestnika aktywności i zaangażowania, pozwalając jednocześnie na zdobywanie dodatkowych umiejętności, takich jak skuteczne komunikowanie się, współpraca w grupie, podejmowanie decyzji, rozwiązywanie konfliktów. Szkoleni zdobywają nową wiedzę nie na zasadzie gromadzenia zasobu informacji, ich zapamiętywania i rozumienia, lecz poprzez złożone procesy myślowe – analizę, syntezę, porównywanie, uogólnianie. Skuteczność metod problemowych zależy w znacznym stopniu od umiejętności zainteresowania uczniów rozwiązywanym problemem, umiejętnością kierowania procesem jego rozwiązywania oraz wykorzystywania w praktyce nabytej wiedzy. Interesującą formą ćwiczeń w rozwijaniu kompetencji kierowniczych jest trening decyzyjny. Celem ćwiczenia jest przygotowanie i doskonalenie indywidualne uczestników szkolenia do realizacji zadań służbowych i dodatkowych, zgrywanie zespołów funkcjonalnych i organizacyjnych podczas rozwiązywania złożonych problemów decyzyjnych. Do podstawowych elementów treningu można zaliczyć zbieranie i analizowanie danych do podjęcia decyzji, dokonywanie kalkulacji operacyjnych, rozpatrywanie różnorodnych sposobów użycia sił i środków oraz opracowywanie dokumentów planistycznych, koncepcji i decyzji [16].

Współcześnie coraz większą rolę w szkoleniu dorosłych odgrywa e-learning. Ze względu na wykorzystywanie w procesie kształcenia nowoczesnych technologii elektronicznych przyjmuje się tę formę szkolenia jako nauczanie na odległość z wykorzystaniem technik komputerowych i internetu. E-learning utożsamiany jest z innymi terminami: nauczanie na odległość, e-edukacja, edukacja zdalna, nauczanie wirtualne. Charakteryzuje się tym, że łączy pracę własną uczącego się i opiekę dydaktyczną nauczyciela. Do istoty kształcenia na odległość można zaliczyć:

- niewielki (w porównaniu z tradycyjnymi) koszt uczestnictwa;
- swoboda wyboru miejsc i czasu przez uczącego się;
- uczenie się polega na samokształceniu z elementami samokontroli;

- rolą nauczyciela jest przede wszystkim pomoc w opanowaniu materiału, wspomaganie, a nie tylko egzekwowanie wiedzy;
- uczenie się przebiega w izolacji od nauczyciela i innych uczących się;
- treści kształcenia zawarte są w specjalnie zaprojektowanych partiach materiału edukacyjnego, tzw. modułach;
- każdy moduł opracowany jest zazwyczaj w formie tekstowej i zawiera dodatkowo elementy multimedialne, ilustracje, animacje, ćwiczenia, przykłady, testy itp.;
- uczący się ma stały dostęp do konsultacji udzielanych przez nauczyciela (platforma internetowa, poczta elektroniczna);
- uczeń może kontaktować się z innymi uczestnikami szkolenia drogą elektroniczną;
- nauczyciel może prowadzić wykłady wirtualne oraz zajęcia interaktywne w czasie rzeczywistym;
- monitorowanie kształcenia odbywa się poprzez używanie odpowiedniego oprogramowania wspomagającego nauczanie na odległość.

We współczesnej edukacji podmiot kształcenia (osoba ucząca się) jest świadomym uczestnikiem procesu nauczania/uczenia się. Forma szkolenia określa ułożenie pod względem organizacyjnym czynności dydaktycznych nauczyciela i ucznia, informujących o strukturze organizacyjnej danych zajęć. Do podstawowych form wojskowej działalności szkoleniowej zalicza się:

- zajęcia pracowniano-audytoryjne (wykład, seminarium, konsultacja, instruktaż);
- zajęcia pracowniano-warsztatowe (zajęcia w warsztatach, pracowniach, laboratoriach, parkach sprzętu technicznego);
- zajęcia terenowe (pokaz przedmiotów, działania, terenu);
- zajęcia na strzelnicach, na placach ćwiczeń taktycznych i ogniowych, specjalistycznych ośrodkach szkolenia, torach przeszkód;
- wycieczki, podróże, obozy specjalistyczne, gry, imprezy sportowo-obronne;
- treningi;
- ćwiczenia wojskowe (ćwiczenia taktyczne, dowódczo-sztabowe, treningi sztabowe) [9].

Szczególne miejsce w systemie edukacji obronnej państwa zajmuje szkolenie kadr kierowniczych państwa, które jest częścią składową systemu edukacji dla bezpieczeństwa. Głównym celem tego szkolenia powinno być przygotowanie kadr kierowniczych państwa oraz kadr wykonawczych podsystemu pozamilitarnego do kierowania i zarządzania systemem bezpieczeństwa oraz jego poszczególnymi elementami

podczas rozwiązywania problemów niesionych przez sytuacje zagrożeń, w tym wojnę. Takim celem służy m.in. organizowanie od 1995 r. przez Akademię Obrony Narodowej w Warszawie wyższych kursów obronnych (WKO). Zasadnicze cele kształcenia obronnego przewidują przygotowanie osób i kształtowanie umiejętności współdziałania osób odpowiedzialnych za wykonywanie zadań obronnych, przygotowanie elementów systemu obronnego państwa do działania podczas podwyższania gotowości obronnej w czasie pokoju i podczas wojny, kształtowanie świadomości obronnej osób podlegających szkoleniu. W czasie kursu realizowana jest problematyka dotycząca:

- strategii bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej;
- zadań i procedur dotyczących gotowości obronnej państwa (przygotowań gospodarczo-obronnych, zaspokajania potrzeb Sił Zbrojnych RP, realizacji zadań obrony cywilnej);
- współdziałania organów i jednostek organizacyjnych administracji rządowej i samorządowej z dowództwami i jednostkami organizacyjnymi sił zbrojnych podczas planowania i rozwiązywania sytuacji kryzysowych wynikających z zagrożeń czasu wojny i pokoju;
- ochrony ludności w sytuacjach nadzwyczajnych zagrożeń;
- świadomości obronnej kadry kierowniczej administracji publicznej;
- przygotowania kierowniczej kadry do wykonywania zadań obronnych w czasie pokoju, podwyższonej gotowości obronnej państwa i w czasie wojny;
- znajomości procedur systemu kierowania i realizacji zadań we wszystkich stanach gotowości obronnej.

Cele kształcenia osiąga się poprzez realizację zajęć programowych w formie wykładów, konwersatoriów, zajęć eksperckich i gier decyzyjnych oraz samodzielnego studiowania przedmiotowej literatury.

5. Kompetencje jako warunek profesjonalizmu i skuteczności działania

O profesjonalnym i skutecznym działaniu człowieka decydują jego różnorodne kompetencje, które powinny mieć charakter dynamiczny, a więc być ciągle rozwijane i doskonalone. Pojęcie kompetencji z punktu widzenia pedagogiki posiada niejednoznaczny zakres znaczeniowy. Definicja pojęcia kompetencji wywodzi się od łacińskiego słowa *competentia* 'odpowiedzialność, zgodność, uprawnienie do działania, zajmowanie określonej pozycji' [17]. Można więc odnieść z jednej strony pojęcie kompetencji do prawnych właściwości

i uprawnień do podejmowania określonych decyzji (uprawnienia i pełnomocnictwa, kompetencje danego urzędu, kompetencje danej osoby do wydania decyzji), ale z drugiej strony można też odnieść pojęcie kompetencji do potencjału i możliwości człowieka, do jego wiedzy i umiejętności, doświadczenia i działania. Kompetencja jako jedno z najczęściej obecnie używanych słów w literaturze pedagogicznej nie ma jednoznacznego zakresu pojęciowego. Za „Encyklopedią pedagogiczną XXI wieku” można z jednej strony kompetencję rozumieć jako adaptacyjny potencjał podmiotu, pozwalający mu na dostosowanie działania do warunków wyznaczonych przez charakter otoczenia, z drugiej zaś strony kompetencję postrzegamy jako transgresyjny potencjał podmiotu, którego działania są podatne na twórczą modyfikację, następującą w rezultacie interpretacji kontekstu działania. Według „Encyklopedii pedagogicznej XXI wieku” kwalifikacje zawodowe to zakres i jakość przygotowania niezbędnego do wykonywania określonego zawodu. Czynnikiem wchodzącymi w obszar kwalifikacji zawodowych są: poziom wykształcenia ogólnego, wiedza zawodowa, umiejętności zawodowe, w tym umiejętność organizowania i usprawniania swego warsztatu pracy, a także uzdolnienia i zainteresowania zawodowe. Przy rozpatrywaniu kompetencji prowadzących zajęcia (nauczycieli, instruktorów, trenerów) wyróżnia się najczęściej ich trzy grupy:

1. Kompetencje merytoryczne dotyczące zagadnień związanych z nauczaniem przedmiotem (rodzajem prowadzonych zajęć). Prowadzący zna i rozumie treści programowe przedmiotu, wiedzę nabytą podczas studiów aktualizuje przez uczestnictwo w szkoleniach lub poprzez samokształcenie. Przygotowanie merytoryczne nauczyciela musi znacząco wykraczać poza materiał zawarty w programach kształcenia. Dodatkowym źródłem wiedzy są podręczniki, skrypty, encyklopedie, słowniki, literatura zawodowa, artykuły w specjalistycznych czasopismach, internet. Istotnym elementem staje się także umiejętność integracji treści przedmiotowych z zagadnieniami z zakresu innych przedmiotów czy dziedzin naukowych (nauczanie zintegrowane, integracja i korelacja przedmiotowa). Raz zdobyta wiedza szybko się dezaktualizuje, stąd też konieczność stałego jej aktualizowania, selekcjonowania i hierarchizowania. Nauczyciel powinien być ekspertem w ramach swego przedmiotu.
2. Kompetencje psychologiczno-pedagogiczne – dotyczą opanowania i posługiwania się w praktyce przez nauczyciela wiedzą psychologiczną i pedagogiczną w procesie kształcenia i wychowania uczestników szkoleń. Nauczyciel jest przygotowany do

pełnienia funkcji wychowawczych, potrafi wspierać wszechstronny rozwój uczniów, indywidualizować proces nauczania, kierować grupą ludzi, rozwiązywać różnorodne problemy pojawiające się w procesie kształcenia, współpracować z innymi nauczycielami.

3. Kompetencje metodyczne – dotyczą znajomości i stosowania przez nauczyciela strategii, metod i technik nauczania w celu osiągnięcia założonych celów kształcenia. Nauczyciel potrafi planować pracę uczniów i kierować nią, analizuje przebieg nauczania, dostosowuje zajęcia do potrzeb i możliwości danej grupy uczniów, właściwie stosuje system kontroli i oceny pracy uczniów, dobiera w sposób celowy środki i pomoce dydaktyczne do zajęć, wykorzystuje technologie informacyjną w procesie kształcenia.

„Dotychczasowy proces kształcenia zawodowego z reguły zapewniał sprawność pracownika na całe życie. Dzisiaj to już za mało. Koniecznością staje się taka organizacja szkolenia, która zapewni absolwentom jak najdłuższy okres sprawności zawodowej. Poprzez stworzenie każdemu człowiekowi warunków do permanentnego uzupełniania wiedzy istnieje możliwość utrzymania się na rynku pracy. Kształcenie przez całe życie staje się więc koniecznością życiową” [18, s. 30].

Kompetencje zawodowe pracowników organizacji cywilnych oraz grup dyspozycyjnych społeczeństwa (wojsko, policja, straż pożarna, służba więzienna) można podzielić na: bazowe, profesjonalne, społeczne i konceptualne, uwzględniające w opisie tych kompetencji specyfikę funkcjonowania danej grupy. Do kompetencji bazowych można zaliczyć:

- system wartości, wymagany od wszystkich żołnierzy i funkcjonariuszy (honor, lojalność wobec przełożonych, lojalność wobec podwładnych, odwaga, sprawiedliwość);
 - kompetencje osobiste (wytrwałość, odporność na stres, zaangażowanie, dążenie do ciągłego rozwoju). Kompetencje profesjonalne tworzą kompetencje:
 - specjalistyczne (znajomość i rozumienie czynności wykonywanych przez podwładnych oraz standardów wykonania zadań);
 - techniczne (umiejętność posługiwania się przydzielonym sprzętem technicznym);
 - wypełniania funkcji kierowniczych (planowanie i organizowanie działań, podejmowanie decyzji, delegowanie zadań, stosowanie procedur na stanowisku kierownika, dowódcy).
- W skład kompetencji społecznych wchodzi:
- interpersonalne (np. umiejętność komunikacji, współpracy w zespole, słuchania i argumentowania);

- przywódcze (związane z wpływaniem na podwładnych: budowanie zespołu, motywowanie podwładnych, tworzenie dobrej atmosfery w pracy, kształtowanie kultury organizacyjnej, dobór i ocenianie pracowników, umiejętność negocjacji i mediacji).

Kompetencje konceptualne dotyczą programowania procesu realizacji otrzymanych zadań, tworzenia wizji działania, myślenia operacyjnego, znajdowania rozwiązań problemów pojawiających się na stanowisku służbowym [19]. Kompetencje, w skład których wchodzi: wiedza, umiejętności, zdolności, postawy, wartości, cechy osobowości i doświadczenie, są jednym z głównych elementów sprawnego działania, dlatego powinny być rozwijane poprzez doksztalcanie, doskonalenie i samokształcenie oraz powinny być wykorzystywane w pracy zawodowej.

6. Podsumowanie

Dobrze wykształcone kadry i pracownicy stanowią najważniejszą część zasobów każdej organizacji. Praca zawodowa zajmuje istotne miejsce w życiu ludzi dorosłych, tym bardziej znaczące, im bardziej jest to praca wyżej kwalifikowana, wymagająca wyższego poziomu wykształcenia i kompetencji. Podnoszenie poziomu wiedzy, zdobywanie nowych kompetencji to cenione sposoby osiągania własnego rozwoju i kariery zawodowej. Te dobra zdobywa się między innymi

przez edukację. Tak więc zarówno pracodawcy, jak i też pracownicy zainteresowani są rozwojem kompetencji zawodowych i ich doskonaleniem.

Edukacja, a w szczególności edukacja dla bezpieczeństwa (działalność dydaktyczno-wychowawcza, służąca upowszechnianiu idei, wartości, wiedzy oraz umiejętności pozostających w sferze właściwości edukowanych podmiotów, będących istotnymi dla bezpieczeństwa państwa), służyć powinna zdobywaniu odpowiedniej wiedzy, kształtowaniu umiejętności i postaw sprzyjających budowaniu i ochronie bezpieczeństwa i pokoju. Tradycyjne podejście do obrony jako konieczności przeciwstawienia się agresji militarnej przestaje być użyteczne i ustępuje miejsca kompleksowemu systemowi oddziaływań w sferze oświatowo-wychowawczej, realizowanemu nie tylko przez szkoły, lecz także przez różnorodne instytucje, organizacje i stowarzyszenia, zakłady pracy i środki masowego przekazu. System ten ma służyć upowszechnianiu idei, wartości, wiedzy i umiejętności istotnych i niezbędnych dla zachowania zewnętrznego i wewnętrznego bezpieczeństwa państwa. Zmieniające się uwarunkowania środowiska bezpieczeństwa powodują, że oprócz kształcenia formalnego, istotnym elementem edukacji osób dorosłych staje się kształcenie nieformalne, rozumiane jako świadoma i zorganizowana działalność kształcąco-wychowawcza, prowadzona poza ustanowionym systemem szkolnym [20].

Literatura

- [1] Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie Żak Teresa i Józef Śnieciński, Warszawa 2004.
- [2] Milewski B., Śliwerski B. (red.), *Leksykon PWN. Pedagogika*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- [3] *Edukacja. Jest w niej ukryty skarb*. Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku pod przewodnictwem Jacques'a Delorsa, Warszawa 1998.
- [4] Kwieciński Z., *Socjopatologia edukacji*, Trans Humana, Olecko–Białystok 1995.
- [5] Wojnar I., Kubin J. (red.), *Edukacja wobec wyzwań XXI wieku*, Komitet Prognoz „Polska w XXI wieku” przy Prezydium PAN, Warszawa 1997.
- [6] Tuross L., *Andragogika ogólna*, Żak, Warszawa 1999.
- [7] Symela K., *Zasady wdrażania i oceny modułowych programów szkoleniowych dorosłych*, MPiPS, Warszawa 1997.
- [8] Marczuk M., *Próba określenia andragogicznego modelu procesu kształcenia dorosłych*, w: *Problemy i dylematy andragogiki*, M. Marczuk (red.), TWWP, Lublin–Radom 1994.
- [9] Matlakiewicz A., Solarczyk-Szwec H., *Dorośli uczą się inaczej*, Wydawnictwo Centrum Kształcenia Ustawicznego, Toruń 2009.
- [10] Żegnałek K., *Dydaktyka edukacji obronnej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- [11] Bereźnicki F., *Dydaktyka kształcenia ogólnego*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2001.
- [12] Kozak A., Łaguna M., *Metody prowadzenia szkoleń*, Gdańsk 2009.
- [13] Knowles M., Holton E., Swanson R., *Edukacja dorosłych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.
- [14] Leśniewski Z., *Doskonalenie kadr w organizacjach wojskowych*, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej, Warszawa 2012.

- [15] Wołęjszo J., *Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych*, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej, Warszawa 2003.
- [16] Krakowski K., *Współczesna dydaktyka wojskowa*, Wydawnictwo Akademii Narodowej, Warszawa 2014.
- [17] Szymczak M., *Słownik języka polskiego*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1981.
- [18] Horyń W., Maciejewski J., *Andragogika a grupy dyspozycyjne społeczeństwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2010.
- [19] Majewski T., *Zarządzanie kompetencjami*, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej, Warszawa 2012.
- [20] Wiśniewski B., *System bezpieczeństwa państwa*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji, Szczytno 2013.

* * *

mgr Jan Grzyb – absolwent Uniwersytetu Warszawskiego, nauczyciel dyplomowany, specjalista ds. edukacji Mazurskiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Ełku. Doktorant w zakresie nauk społecznych w dyscyplinie: nauki o bezpieczeństwie. Ukończył studia podyplomowe w zakresie przysposobienia obronnego, zarządzania kryzysowego oraz bezpieczeństwa człowieka w środowisku pracy. Autor innowacji pedagogicznych „Edukacja policyjno-pożarnicza” oraz „Edukacja obronna” realizowanych w Zespole Szkół Licealnych i Zawodowych w Olecku. Prowadzi zajęcia w uczelniach z zakresu dydaktyki, edukacji dla bezpieczeństwa i bhp. Organizator cyklicznych ogólnopolskich konferencji naukowych „Edukacja dla bezpieczeństwa”, które odbywają się od 2009 r. w Ełku. Współredaktor naukowy publikacji z zakresu edukacji dla bezpieczeństwa, wydawanych przez Mazurski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Ełku.